

انگیزه‌های شغلی از دیدگاه کارکنان و مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه

علوم پزشکی قزوین

دکتر پوران رئیسی* رفعت محبی‌فر**

Job motivators from the employees and managers' point of view in teaching hospitals affiliated to Qazvin University of Medical Sciences

P Raicissi* R Mohebbifar

*Abstract

Background: Being responsive to employees' needs and recognizing their job motivators is one of the most important tasks of the top managers in any organization.**Objective:** To determine the most important job motivators from both employees and managers' point of view in teaching hospitals affiliated to Qazvin University of Medical Sciences.**Methods:** 300 out of 1379 employees and 96 managers of teaching hospitals were evaluated in the period of 2002-2003. A multistage sampling was used to select the employees but no sampling procedure carried out on the managers. The data were collected through a self-report questionnaire. Lindahl's Job Motivators Inventory (1949) was used to determine the most important job motivators. Ten extra questions were added to the employees' questionnaire to measure their job satisfaction as well. These questions covered the same concepts as in the Lindahl's Job Motivators.**Findings:** The results revealed that parameters such as "adequate salary", "suitable working condition", and "job security" were the first three important job motivators from employees' point of view. Managers however, ranked the most three important job motivators as "adequate salary", "job security", and the "suitable working condition", respectively. The findings also indicated that 4.2% of the employees were satisfied with their job, 30.3% dissatisfied and the rest (65.5%) semi-satisfied. In correlating "job satisfaction" questions with "Lindahl's Job Motivators Inventory" in an item to item fashion, a negative relationship was found between the ranking of "suitable working condition" and "satisfaction with current job condition" item ($p < 0.05$). This implied that, as the satisfaction with working condition decreased, the ranking of the relevant item on Lindahl's Inventory increased.**Conclusion:** The personnel were highly concerned with the physiological and safety needs according to the Maslow's hierarchical need model and their superiors were aware of such needs.**Keywords:** Administration, Hospital Personnel, Motivation, Teaching Hospital, Job, Medicine

* چکیده

زمینه: تفاهم و توافق مدیران و کارکنان در اهمیت و اولویت انواع مختلف انگیزاننده‌های شغلی، زمینه لازم را برای ایجاد هماهنگی بین اهداف سازمان و کارکنان فراهم می‌آورد.**هدف:** مطالعه به منظور تعیین اولویت‌های انگیزشی از نظر کارکنان و مدیران بیمارستان‌های آموزشی قزوین انجام شد.**مواد و روش‌ها:** در این مطالعه مقطعی ۳۰۰ نفر از کل ۱۳۷۹ نفر کارکنان بیمارستان‌های آموزشی قزوین به صورت نمونه‌گیری چندمرحله‌ای و ۹۶ نفر از مدیران سطوح مختلف مورد مطالعه قرار گرفتند. برای تعیین اولویت‌های انگیزشی از پرسش‌نامه لارنس‌لیندال با ۱۰ عامل و برای ارزیابی رضایت شغلی از پرسش‌نامه‌ای با ۱۰ سؤال استفاده شد. داده‌ها با بهره‌گیری از آمار استنباطی تحلیل شدند.**یافته‌ها:** از نظر کارکنان، عوامل "حقوق و مزایای کافی"، "شرایط مناسب برای کارکردن" و "امنیت شغلی" به ترتیب رتبه‌های اول تا سوم و عامل "احساس مشارکت و تعلق در انجام امور" در رتبه دهم قرار داشت. بر اساس حدس و پیش‌بینی مدیران از رتبه‌بندی انگیزاننده‌های شغلی کارکنان، عوامل "حقوق و مزایای کافی"، "امنیت شغلی" و "شرایط مناسب برای کارکردن" به ترتیب رتبه‌های اول تا سوم اهمیت قرار داشت. آزمون تی استودنت، در مقایسه اولویت‌بندی نظرات کارکنان و حدس و پیش‌بینی مدیران فقط در عامل "جالب بودن کار" تفاوت معنی‌دار نشان داد ($p = 0.008$)، اما در سایر عوامل انگیزشی مورد مطالعه تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. در بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان از شرایط فعلی کار خود، ۳۰/۳٪ کارکنان ناراضی، ۶۵/۵٪ تا حدودی راضی و ۴/۲٪ راضی بودند. بین رتبه عامل "شرایط مناسب برای کارکردن" با شرایط محیط کار فعلی کارکنان و بین رتبه عامل "جالب بودن کار" و جالب بودن شغل فعلی کارکنان مورد مطالعه همبستگی منفی وجود داشت ($p < 0.05$). بین رتبه عامل "حقوق و مزایای کافی" و حقوق و مزایای فعلی کارکنان همبستگی مثبت ضعیف دیده شد.**نتیجه‌گیری:** کارکنان مورد مطالعه درگیر اولین طبقه نیازها، یعنی نیازهای فیزیولوژیک و ایمنی در سلسله مراتب نیازهای مازلو بوده و مدیران آنان نیز کمابیش بر این واقف بودند.**کلید واژه‌ها:** مدیریت بیمارستان، کارکنان بیمارستان، انگیزش، بیمارستان‌های آموزشی، شغل، پزشکی

* استادیار دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی دانشگاه علوم پزشکی ایران

** دانشجوی دوره دکترای مدیریت خدمات بهداشتی-درمانی و کارشناس آموزشی دانشگاه علوم پزشکی قزوین
آدرس مکاتبه: تهران، خیابان بهرامی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی دانشگاه علوم پزشکی ایران، تلفن ۸۸۷۸۸۸۲۵